

La cronaca si fa storia: da Pomigliano a Mirafiori*

Franco Carinci

1. La vera posta in gioco: il sistema contrattuale e rappresentativo.	2
2. Varietà della categoria metalmeccanica ed uniformità di disciplina.	2
3. Il doppio compromesso dello Statuto dei lavoratori: associazionismo / movimentismo / pluralismo / unità.	3
4. Esaurimento della “spinta propulsiva” del Protocollo del '93.	5
5. La riforma “separata”: gli accordi interconfederali del gennaio e dell’aprile 2009.	8
6. L’ipotesi di accordo categoriale “separato” del 15 ottobre 2009: dalla rottura interconfederale a quella federale.	10
7. L’accordo separato di Pomigliano del 15 giugno 2010: prevalenza della linea <i>soft</i> della Confindustria.	11
8. L’accordo separato di Mirafiori del 23 dicembre 2010: prevalenza della linea <i>hard</i> della Fiat.	14
9. Dall’accordo di Mirafiori al contratto collettivo separato del 29 dicembre 2010: la chiusura del cerchio.	18
10. Chi fa la “storia”, un uomo e/o una situazione?	21

* Originariamente pubblicato come WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 113/2011

1. La vera posta in gioco: il sistema contrattuale e rappresentativo.

Se avessi scritto questo mio pezzo all'indomani dell'accordo di Pomigliano, cercando di sincronizzarlo e sintonizzarlo al dibattito svoltosi nell'ambito del Seminario dedicatovi in quel di Bologna, lo avrei intitolato con un'interrogazione, "Pomigliano, cronaca o storia"? Un titolo non particolarmente originale, ma destinato a enfatizzare quel dubbio ricorrente che ogni avvenimento del nostro contesto istituzionale, politico, sindacale, così ricco di *coup de théâtre* e così povero di fatti significativi, fa emergere: ancora una volta molto rumore per nulla, un'occasione per rinfocolare una guerriglia cronica, grave ma non seria, con la sua momentanea ora di gloria negli indigesti pastoni giornalistici e nei logorroici *talk-show* televisivi; oppure questa volta, sì, un momento di svolta, una rottura di continuità, destinata a durare, anzi a caratterizzare una nuova stagione, se pur ancora in fase di incubazione. Scrivendolo ora, all'indomani del referendum di Mirafiori, l'interrogazione può ben lasciar posto all'affermazione qui prescelta, perché a prender la parola "storia" nell'accezione minore, propria di chi la vive, ristretta ad anni, non certo di chi la scrive, dilatata a decenni se non a secoli, la linea di frattura risulta ormai non solo evidente, ma passibile di allargamento, sì da rompere la preesistente contiguità territoriale.

Quella fisica è solo una metafora, perché qui non c'è proprio nulla di empirico da vedere, verificare, misurare. E usarla può servire a materializzare una valutazione, che, però, domanda d'essere precisata, a cominciare proprio da cosa ne costituisca l'oggetto. Dato il mestiere che mi è proprio, l'oggetto è certo il diritto del lavoro; ma attenzione: il riferimento è a quel che chiamiamo diritto sindacale, assai più ed assai prima di quel che battezziamo come diritto del rapporto individuale di lavoro.

È comprensibile che nello scontro al calor bianco, il fuoco reciproco colpisca meno il cambio radicale relativo al sistema di relazioni collettive, ed assai più il patrimonio di diritti individuali, *ex lege* o *ex contractu*, presuntivamente messi in discussione. Sono proprio questi ultimi ad essere sentiti dai lavoratori, che si raffigurano modi e tempi di lavoro diversi, con sforzi e stress ricostruibili come fossero dei vissuti già sperimentati; e sono sempre questi ultimi ad essere meglio percepiti dalla c.d. opinione pubblica, che si identifica con individui concreti, in carne ed ossa, toccati nei loro stili e ritmi quotidiani.

Tutto ben comprensibile. Ma, avvalendomi del privilegio dello studioso di selezionare quanto ritiene essere più rilevante e significativo rispetto ad un processo che rimette in movimento un determinato *status quo*, è proprio il nuovo *incipit* relativo al nostro sistema di relazioni collettive a meritare il massimo dell'attenzione. Esso coniuga un duplice, interconnesso fenomeno: da un lato, un vero e proprio salto verso un radicale decentramento della *bargaining unit* (dall'*industrial* al *company agreement*), col correttivo "positivo" di un forte centralismo dei *bargaining agents* (le oo.ss. nazionali); dall'altro, un ritorno ad un pluralismo rappresentativo di base (dalla rsu alle rsa), col correttivo "negativo" di un regime promozionale condizionato dalla sottoscrizione del contratto collettivo da parte delle oo.ss. di riferimento, ciò a seguito del *vulnus* apportato all'art. 19 St. lav. dal referendum abrogativo del 1995.

2. Varietà della categoria metalmeccanica ed uniformità di disciplina.

Non sorprende che il processo abbia avuto come terreno elettivo la categoria dei metalmeccanici, a tutt'oggi quella industriale per antonomasia, con - al 2007- i suoi 1.600.000 addetti, pari al 10% dell'intera economia ed al 47% dell'industria manifatturiera; e con i suoi 400 miliardi di euro di

fatturato, di cui 117 di VA, si da contribuire per il 7,6 % al Pil e per il 48,8% al VA dell'intera economia, nonché per il 53% alle esportazioni italiane. Numeri di per sé estremamente significativi, ma che lo diventano ancora di più se si tiene presente che è l'industria metalmeccanica a produrre la totalità dei beni di investimento in macchine ed attrezzature, si da trasmettere l'innovazione tecnologica a tutti i rami e settori della vita economica.

Per quanto scontato, occorre ricordare che quella metalmeccanica, come "categoria", ha sì una sua base oggettiva, ma quale definita dal campo di applicazione del contratto collettivo nazionale, con a suo criterio base quello costituito dall'oggetto dell'attività svolta: lavorazione del metallo e siderurgia. E tale definizione, così come poi dettagliatamente articolata, è figlia di una scelta storica che non ha dalla sua alcuna ontologica giustificazione, tanto che avrebbe potuto e potrebbe essere diversa, per es. elevando ad altrettante categorie autonome quelle considerate solo come settori interni dallo stesso contratto collettivo, fra l'altro appiattiti sotto lo stesso regime unitario: siderurgico autoavio, elettromeccanico ed elettronico, meccanica generale, fonderie di seconda fusione, cantieristico.

Ne è risultata una categoria amplissima, omnicomprensiva fino ad una estrema eterogeneità dei datori, dei processi e dei prodotti, dei moduli organizzativi, dei tipi e livelli di patrimoni professionali richiesti, dei mercati ecc., con l'aggravante tipica della struttura produttiva italiana, di una estrema frammentazione fortemente piramidale: oggi circa 60.000 imprese, di cui quelle con meno di 200 dipendenti rappresentative del 98% del totale, per il 59% degli addetti.

Al di là della ricostruzione storica di tale scelta, resta che essa risultava pienamente sintonica rispetto alla opzione di fondo per un'organizzazione sindacale ed una contrattazione industriali, cioè verticali, con una ricomposizione "classista", che non solo superasse la tradizionale distinzione impiegati/operai, ma realizzasse una disciplina tendenzialmente uniforme a scapito delle spinte centrifughe: anzitutto settoriali, a vantaggio dei settori più deboli; poi, dimensionali, a favore delle imprese minori; infine territoriali, a pro delle realtà produttive meridionali. All'interno di tale contenitore era possibile combinare l'effetto traino esercitato dai trattamenti degli impiegati, ieri, ed oggi dei quadri, dai settori più avanzati, dalle imprese maggiori, dalle concentrazioni settentrionali, con una mobilitazione di massa almeno tendenzialmente uniformatrice verso l'alto. Lo era, in forza di una duplice caratteristica interdipendente, cioè la più forte stabilità e la più forte propensione sindacale della forza lavoro, riconducibile, almeno per la nostra categoria metalmeccanica, anche alla prevalenza degli operai e dei maschi, diminuita nel corso del tempo, ma ancora attestata, rispettivamente, sul 60% e sull'82%. Ma, a riprova di quanto detto, questa duplice caratteristica risente sempre del fatto dimensionale, tanto che, stando ad un'indagine della Federmeccanica del 2009, la percentuale dei *full time* va dall'88,4% delle imprese fino a 50 dipendenti al 96,6% di quelle oltre i 5000, con un valore medio del 94%; e, a sua volta, il tasso di sindacalizzazione dal 17% delle prime al 45,4% delle seconde, con un valore medio del 34,4%.

3. Il doppio compromesso dello Statuto dei lavoratori: associazionismo / movimentismo / pluralismo / unità.

Come ben noto, l'opzione a pro di una organizzazione categoriale non solo venne risuscitata senza soluzione di continuità nel secondo dopoguerra, ma recepita ed ingessata nella nostra stessa Carta costituzionale, senza peraltro trovare mai la via di una sua traduzione legislativa: certo per una incoerenza intrinseca fra affermazione della libertà sindacale e predeterminazione etero-

noma della struttura contrattuale; ma anche e soprattutto per il venire meno della sua precondizione, cioè l'unità sindacale. Il che non impedì il perpetuarsi dell'opzione in parola, peraltro non solo collaudata e consolidata, ma rispondente alla stessa situazione post-bellica. La lasciò, però, affidata all'evoluzione del sistema, tanto da permettere, prima - al temine degli anni del boom, quelli '50 – la faticosa nascita, e poi, al culmine degli anni del risveglio operaio, quelli a cavallo fra i '60 e i '70 – la turbolenta egemonia della contrattazione aziendale.

Lo Statuto dei lavoratori, che privilegia proprio l'azienda, cercando di assicurarvi diritti di "cittadinanza" sia ai lavoratori *uti singuli* sia ai sindacati, lo fa riportando la promozione sul luogo di lavoro sostanzialmente nell'ambito di un sistema fortemente centralizzato e gerarchizzato, anzitutto degli agenti, ma, poi, anche, indirettamente e direttamente, dei livelli contrattuali. Sotto la "copertura" delle tre Confederazioni, viste come le controparti e le garanti del "patto politico" sotteso allo Statuto, erano le associazioni ed i contratti nazionali di categoria ad uscirne da protagonisti, come reso del tutto evidente dal testo originario dell'art. 19, ma anche dell'art. 26, nonché confermato dall'art. 36 e dall'art. 28.

Il che rendeva del tutto verbale il compromesso fra "organizzazione" e "movimento" realizzato in apertura dell'art. 19, con riguardo alle rappresentanze sindacali aziendali, costituibili "ad iniziativa dei lavoratori", ma "nell'ambito" delle associazioni sindacali di cui alle lett. a) e b), come ben presto dovette essere riconosciuto. Tanto più che vi si parlava di rappresentanze sindacali aziendali, che nella pur asfittica esperienza pre-statutaria, erano viste e vissute come istanze di base delle federazioni nazionali, formate dai rispettivi associati nelle unità produttive di riferimento.

Quest'ultima osservazione ci introduce ad un altro compromesso, assai più rilevante e significativo, perché vero e proprio pilastro portante del titolo III dello Statuto, quello fra "unità" e "pluralismo". Non v'è dubbio che lo Statuto fu partorito in una stagione non solo di unità di azione, ma addirittura precludente all'unità organica, nell'idea illusoria di una "supplenza sindacale" da parte della Trimurti confederale, che avrebbe superato l'artificiosa e sterile contrapposizione partitica, con una assunzione in prima persona della rappresentanza di una classe. Una classe, peraltro, ben lontana dalla interpretazione offertane dalla letteratura marxiana: sia come "classe in sé" (perché dilatata, nella sua composizione oggettiva, alla generica platea degli "sfruttati"), sia come "classe per sé" (perché resa, nella sua presa di coscienza soggettiva, con una confusa mescolanza di contrapposizione anti-capitalista, di ribellione anti-autoritaria, di solidarietà evangelica).

E non v'è dubbio, altresì, che lo Statuto depurasse e canalizzasse in senso riformista questa spinta unitaria; ma lo faceva con una sorta di dissociazione fra *intentio* e *ratio* legislativa: l'*intentio* la dava per scontata, fino al punto da elevarla a precondizione implicita della stessa piena operatività della sua politica promozionale, tesa ad una conversione negoziale e ad una deflazione della conflittualità; la *ratio* la ridimensionava a possibilità implicita, perché, come detto, formalmente consacrava il pluralismo rappresentativo nelle unità produttive, fino al limite di anticipare un suo possibile superamento solo nei termini di una "fusione delle rappresentanze sindacali aziendali" contemplata dall'art. 29.

Un duplice compromesso, uno esplicito ma apparente, perché tutto sbilanciato a pro dell' "organizzazione" rispetto al "movimento"; e l'altro implicito ma reale, perché fondato sul presupposto dell' "unità" e reso secondo la declinazione del "pluralismo". Il tutto - deve essere aggiunto - as-

sumendo a referente quella realtà manifatturiera e quella grande e media impresa, allora quantitativamente e qualitativamente assai più rilevanti di oggi, caratterizzate da elevati tassi, attuali o potenziali, di sindacalizzazione.

4. Esaurimento della “spinta propulsiva” del Protocollo del '93.

La partita giocata dallo Statuto doveva risultare vincente, favorita nel decennio '70 da una crisi strutturale che restituirà una assoluta primazia proprio alle Confederazioni, con l'anticipazione della concertazione: concertazione destinata a divenire una caratteristica del sistema, ma ad avere un'evoluzione carsica. Essa era condannata a scontare la stretta delle rigidità produttive ed economiche imposte dalla competizione internazionale e delle limitazioni finanziarie dettate dall'Unione europea, ancor prima che la pur rilevante diversa coloritura politica del Governo di volta in volta in carica.

La risposta al sovraccarico garantista costituito dallo Statuto e da un *collective bargaining* continuamente al rilancio e aggravato da quel lascito dell'autunno caldo costituito da un clima aziendale di conflitto strisciante, avverrà non per nulla proprio nel settore leader del manifatturiero, il metalmeccanico, e nella grande impresa per antonomasia, la Fiat. Vista *a posteriori* la vicenda dell' '80 sembra anticipare quella che si sta svolgendo sotto i nostri occhi, con una Fiat alle prese con un mercato fortemente concorrenziale e competitivo, impegnata in uno scontro frontale con la Fiom per il governo delle fabbriche. Che, allora, non solo una stagione si fosse chiusa, ma che la c.d. gente se ne fosse resa consapevole, emerge con chiarezza dalla efficacia risolutiva della “marcia dei quarantamila”, testimonianza di una perdita di egemonia della componente operaia su quella impiegatizia, con una presenza degli emergenti quadri; e viene confermata in quella altrettanto storica vittoria referendaria del 1985 sulla decelerazione della scala mobile, che vide ancora una volta la spaccatura interconfederale, fra una Cgil trainata dalla Fiom e la Cisl e l'Uil, trasformata in una spaccatura politica, fra il Pci e il governo di centro-sinistra guidato da Craxi.

Lo Statuto non veniva toccato, anzi avrebbe conosciuto un “prolungamento” nell'intervento legislativo a cavallo fra il decennio '80 ed il decennio '90, con riguardo al regime del licenziamento, individuale e collettivo, ed al regime anti-discriminatorio. Ma era già in corso un processo di obsolescenza, dovuto al ridimensionamento dell'universo manifatturiero e all'esaurimento del classico modulo fordista, col passaggio ad uno stadio post-industriale ed informatico. Se pur non se ne poteva considerare l'unico responsabile, certo poteva dirsi che lo stesso Statuto avesse contribuito al crescente dualismo del mercato del lavoro, fra *insiders* ed *outsiders*, cioè semi-protetti, non protetti, esclusi; e, rispetto agli stessi *insiders*, ad un irrigidimento nell'uso della forza lavoro costruito a misura di quel modulo fordista ormai chiaramente datato agli occhi di chi quel mondo imprenditoriale era costretto ad innovare per sopravvivere al confronto con l'estero.

Questo era il *punctum dolens* ben percepibile, tanto da dar vita a una sequenza di formulazioni correttive degli artt. 18 e 13, per ammorbidire sia il primo, al fine di favorire il turn-over fra “interni” ed “esterni”, sia il secondo, allo scopo di flessibilizzare la mobilità professionale intra-aziendale; nonché alimentare una parallela successione di proposte più o meno estensive dello stesso Statuto, destinato, secondo un indirizzo prolungatosi dal ministro Treu al ministro Sacconi, tramite il comune consulente, Marco Biagi, ad avere come suo legittimo successore uno Statuto non più dei lavoratori, ma dei lavori. Un grande travaglio di pensiero, dibattito, scontro, specie con riguardo ad un qualsiasi ritocco dell'art. 18, assurto a invalicabile linea del Piave, come già a suo tempo l'indennità di contingenza. Ma, a far da contrappeso alla salda tenuta di un contratto a

tempo indeterminato presidiato per tutto un universo “privilegiato” dalla c.d. tutela reale, ecco fiorire una legislazione favorevole all'utilizzazione del contratto a tempo determinato, alla valorizzazione del part-time, alla legittimazione del lavoro interinale, all'acquisizione di attività parasubordinata, *sub specie* prima della collaborazione coordinata e continuativa, e poi, del lavoro a progetto.

C'era, però, un altro *punctum dolens*, meno visibile, ma più rilevante, cioè quello attinente allo stesso indirizzo promozionale consacrato nel Titolo III dello Statuto. Come visto, il compromesso raggiunto fra “unità” e “pluralismo” era di dar per scontata la prima e di declinare esplicitamente il secondo: naturalmente la convinzione era che quell' “unità” sarebbe stata realizzata in chiave consensuale, imputando la dote statutaria non alle rappresentanze sindacali aziendali, ma ad una rappresentanza unica, con una più o meno forte composizione elettiva. Dato che la legittimazione di partenza era data *in primis* dall'essere associazioni sindacali aderenti a confederazioni maggiormente rappresentative, era evidente che la scommessa sull' “unità” riguardasse anzitutto il vertice, con una sequenza gerarchica dal nazionale all'aziendale, estesa dagli agenti ai corrispondenti livelli contrattuali: insomma, da una parte, unità di azione dei sindacati nazionali, preliminare ad una unità organica della rappresentanza di base, vista come cellula terminale comune; dall'altra, unitarietà del contratto di categoria, altrettanto preliminare all'unitarietà del contratto aziendale, vissuti in un rapporto correlato e coordinato fra I° e II° livello.

Solo che col decennio '80 l'unità di azione al vertice ed organica alla base era entrata in sofferenza anche laddove era stata compiutamente realizzata, per una crescente divergenza di strategie fra Cgil e Cisl ed Uil, che dalla diversa valutazione sulla crisi strutturale del Paese e dalla diversa risposta privilegiata (ideologico-politica e rispettivamente pragmatica-tradeunionista) riportava in primo piano una risalente differenziazione circa il rapporto fra contrattazione di categoria e contrattazione aziendale; ma la riportava, spostandola, per così dire in avanti, cioè con riguardo allo stesso punto di equilibrio raggiunto.

A far da scena di fondo c'era la contrapposizione emersa nel corso del decennio '50 fra Cgil e Cisl, risolta, all'inizio del decennio '60 a pro di quella “contrattazione articolata”, destinata ad essere rinnegata nel *turmoil* dell' “autunno caldo”, per riemergere nella stagione dei Protocolli dell'ultimo ventennio del secolo. Quel che ormai tentava la Cisl era di rimettere in discussione la stessa formula consolidata, con una contrattazione aziendale non più di mera integrazione, ma di relativa autonomia: un II° livello rimpolpato rispetto ad un I° o dimagrito ad accordo quadro o flessibilizzato ad accordo derogabile.

Peraltro, all'inizio del decennio '90, la congiuntura era sfavorevole: la crisi finanziaria, resa drammatica dalla sua dimensione quantitativa, tale da poter escludere la stessa partecipazione alla costruzione europea *in itinere*, veniva accompagnata dalla crisi istituzionale. In questa situazione, un Governo tecnico e le parti sociali erano chiamati a riempire il vuoto lasciato dall'uscita di scena della scala mobile, che restituiva alla contrattazione un'area di manovra più ampia, ma al tempo stesso una responsabilità più grande. E, nel contesto di una condivisa politica dei redditi ancorata all'inflazione programmata, il Protocollo del '93 sembrava costituire il tanto invocato completamento consensuale dell'impianto dello Statuto dei lavoratori: consacrava l'unità d'azione al vertice e l'unità organica alla base, in ragione e funzione di un sistema contrattuale confederalizzato e funzionalizzato alla politica dei redditi, con un I° livello delegato al mantenimento del potere

d'acquisto ed un II° destinato al recupero dell'incremento di produttività; e lo faceva, con a contropartita la scommessa su una concertazione destinata ad essere sempre più formalizzata ed istituzionalizzata.

Così letto ed interpretato nel suo nocciolo duro, il Protocollo avrebbe avuto un indubbio successo in termini di contenimento salariale. Peraltro, una volta esaurito il suo compito di contenimento della spirale inflazionistica, avrebbe fatto esplodere lo squilibrio del *do ut des*: da un lato, un ritardo cronico nel recupero del salario reale; dall'altro, uno svuotamento della concertazione che, proprio al *climax* della sua formalizzazione sul finire del decennio '90, sarebbe risultata sempre più inflazionata nella partecipazione e sempre meno dotata di contropartite pubbliche, nonché largamente condizionata in una democrazia dell'alternanza dal Governo in carica.

Col procedere del primo decennio del nuovo secolo avrebbe ripreso vigore quell'aspetto già visto di una diversità di strategie rispetto ad un sistema contrattuale che privilegiava l'aspetto retributivo rispetto a quello organizzativo. Non era più sufficiente restare ancorati ad una tendenziale uniformità del trattamento normativo stabilito al I° livello, per ridurre il rapporto fra I° e II° a quello fra adeguamento del salario nominale e recupero dell'incremento della produttività; il fatto era che la produttività risultava in cronico calo, con un crescente divario negativo rispetto all'estero; e rilanciarla richiedeva una forte iniezione di innovazione e quindi di riorganizzazione, al di fuori ed al di là della rigida camicia di forza costituita da un contratto nazionale, fra l'altro costruito a misura di una categoria tanto ampia quanto eterogenea.

Certo tutto questo non sembrava all'ordine del giorno in quel lontano 1993, che, anzi vedeva traslato il modello del Protocollo nel pubblico impiego privatizzato, ma qui con un intervento legislativo che lo toglieva alla disponibilità delle parti, tagliando a priori il nodo della rappresentanza dei lavoratori al vertice ed alla base, secondo una soluzione che l'esperienza avrebbe dimostrato non esportabile *sic et simpliciter* nel settore privato; e, comunque, perpetuando il vecchio pregiudizio che tutto questo avrebbe potuto automaticamente tradursi in un incremento in termini di efficienza ed efficacia delle pubbliche amministrazioni, come la stessa Corte costituzionale aveva ritenuto per licenziarne la legittimità. Il risveglio avvenuto nel corso del primo decennio del secolo nuovo sarebbe stato amaro, fino a portare alla tanto contrastata riforma Brunetta.

In quello stesso torno di tempo, però, sarebbe stato proprio il referente legislativo costituito dal Titolo III dello Statuto ad essere completamente svuotato ad opera dei referendum del 1995. Col senno di poi, si può ben dire che tutta una componente radicale, politica e sindacale, che li promosse e li appoggiò, fece la parte dell'apprendista stregone, ma è il risultato, destinato a divenire esplosivo proprio ai nostri giorni, ad interessare. Il criterio principale del primato confederale, già indebolito da un indirizzo giurisprudenziale lassista, venne eliminato, con la soppressione della lettera a), ed il criterio sussidiario del primato del contratto di categoria venne soppresso con l'amputazione della lettera b): d'allora in poi l'ingresso al trattamento promozionale di cui al Titolo III avrebbe richiesto la sottoscrizione di contratti collettivi applicati nell'unità produttiva. Non solo, perché il supporto legislativo alla raccolta dei contributi tramite delega ai datori di lavoro venne meno, con l'abrogazione dei commi 2 e 3 dell'art. 26, creando un vuoto che solo la contrattazione collettiva avrebbe potuto riempire.

La ricaduta immediata si ebbe in sede della sempre più frequente delega legislativa ad una contrattazione collettiva derogatoria, integrativa, suppletiva, con una sostituzione alla consolidata nozione di "maggiormente rappresentativa", se pur progressivamente dilatata, di quella assai più

generica e manipolabile di “comparativamente più rappresentativa”, fra l’altro predicata, con una incoerente assenza di sistematicità, a confederazioni e/o federazioni e/o rappresentanze aziendali, se non, con un’omnicomprensività di difficile giustificazione, ad organizzazioni, associazioni sindacali non ulteriormente qualificati; o, addirittura, sostituita con una diretta chiamata in causa della contrattazione, senza precisarne gli agenti, ma al massimo il livello. Che cosa questo abbia significato per fondarne un’efficacia della stessa contrattazione tale da investire l’intera generalità interessata, come la delega legislativa avrebbe dovuto far supporre, è ben noto a *lippis et tonsoribus*.

5. La riforma “separata”: gli accordi interconfederali del gennaio e dell’aprile 2009.

Non per nulla il sistema era destinato ad esplodere proprio nella categoria leader costituita da quella metalmeccanica; e non per nulla ad avere il suo epicentro in quel settore strategico rappresentato dal settore auto, egemonizzato dalla Fiat: settore che conta oggi 1.750 imprese, per complessivi 174.000 dipendenti, ma con una prevalenza assoluta in termini di occupazione e di produzione della grande impresa torinese. Qui era destinata a svolgersi una sorta di riedizione dell’epica battaglia dell’80, con a co-protagonisti Fiat e Fiom, ma con più di una differenza, tale da renderla meno emblematicamente radicale, ma più significativa con rispetto non solo ai rapporti di forza, ma anche ai cambiamenti di sistema. Da un lato una Fiat, confrontata da un mercato dell’auto ancor più concorrenziale, tenibile solo a prezzo di un aumento del volume produttivo, effettuato con un maggior valore aggiunto ed un minor costo; dall’altro una Fiom, assestata sulla difesa di un patrimonio acquisito da gestire in prima persona, avvalendosi di una sua indubbia forza in termini di base e di capacità di mobilitazione.

A dire il vero lo scenario era già mutato allo stesso livello interconfederale, con una frattura che si era venuta approfondendo dal c.d. Patto per l’Italia del 5 luglio 2002 all’accordo quadro di riforma degli assetti contrattuali 22 gennaio 2009, entrambi “separati”, per la chiamata fuori della Cgil. Certo non senza un decisivo influsso del quadro politico, perché fra il Patto per l’Italia e l’accordo quadro, conclusi sotto il secondo e rispettivamente il terzo Governo Berlusconi, c’era stato, a rompere il *continuum*, un Protocollo unitario, il c.d. Protocollo welfare del 23 luglio 2007, stipulato sotto il secondo Governo Prodi.

Pur dando per scontato questo influsso, accentuato dal clima fortemente polarizzato e radicalizzato, rimane pur sempre che il *focus* del confronto-scontro era sindacale. Il che risulta chiarissimo con riguardo all’accordo quadro 22 gennaio 2009, poi seguito da quell’Accordo interconfederale 15 aprile 2009 per la sua attuazione qui assunto come referente. Non intendo ritornare su un argomento già trattato, se non per sottolineare come il dissenso si fosse aperto non sull’*an* ma su il *quomodo* di rivedere il glorioso Protocollo del ’93, che, come detto, aveva ormai assolto al suo compito principale, quello anti-inflattivo. Se, da una parte, se ne criticava il dinamismo del salario categoriale, sempre in ritardo rispetto ad un tasso di inflazione non più tale da preoccupare; dall’altra, se ne sottolineava il riscontro poco o nulla significativo del collegamento fra salario aziendale e produttività.

A tener conto di quanto enfatizzato nello scontro e nello stesso intervento correttivo, l’aggiornamento del Protocollo del ’93, quale anticipato dall’accordo del gennaio e definito dall’accordo dell’aprile qui assunto a referente, - sempre col dissenso della Cgil - finiva per essere centrato sull’indicatore della crescita dei prezzi al consumo, offerto non più da un tasso di inflazione programmata ormai svalutata dal suo essere fissato d’autorità, in funzione esclusiva della politica

economico-finanziaria del Governo; ma dall'indice dei prezzi al consumo armonizzato in ambito europeo per l'Italia (IPCA), depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici, secondo il giudizio di un "soggetto terzo". Il che, peraltro, non sembrava rimettere affatto in discussione il preesistente sistema contrattuale fortemente centralizzato e gerarchico: riaffermata la primazia del contratto nazionale, come regolatore dell'intero sistema articolato su un doppio livello e garante di un trattamento base uniforme sull'intero territorio nazionale, peraltro riunificando su una scadenza triennale la parte normativa ed economica, in coerenza all'abbandono del referente costituito dall'inflazione programmata; riconfermata la consolidata apertura, almeno sulla carta, al contratto decentrato, quale strumento di rilancio della produttività e della retribuzione reale.

Il continuismo era comprensibile, dato che un sistema coordinato e controllato, così come consolidatosi nell'arco di un cinquantennio, era e restava nel comune interesse; né appariva sostituibile con un nuovo e pieno regime senza l'adesione della Cgil. Restava l'idea di un'adesione successiva, tant'è che la riforma veniva considerata sperimentale, destinata ad essere verificata in prossimità della sua scadenza, il 15 aprile 2013. Ma c'era del nuovo, che, riletto oggi, risulta assai più significativo di quanto apparisse allora, a cominciare dalla enfatizzata connessione fra rappresentanza e responsabilità: connessione che affiora assai più che nelle formalizzate procedure di rinnovo, peraltro già note, nella affermata sinallagmaticità fra nuovo regime delle rsa/rsu e dovere di pace sindacale. Se, da un lato, il punto 7.1 dell'accordo interconfederale attuativo rinviava "ad uno specifico accordo interconfederale per rivedere ed aggiornare le regole pattizie che disciplinano la rappresentanza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, valutando le diverse ipotesi che possono essere adottate con accordo ivi compresa la certificazione all'Inps dei dati di iscrizione sindacale", con un'indubbia apertura alla Cgil; dall'altro, il punto 7.2 aggiungeva subito che per "un regolare sistema di relazioni industriali le parti si impegnano a rispettare e a far rispettare – nell'esercizio del cosiddetto potere d'influsso proprio delle organizzazioni delle imprese e dei lavoratori - tutte le regole che sono liberamente definite in materia di contrattazione collettiva". Il che lasciava aperto il vecchio problema dell'*enforcement*, ma al tempo stesso lo poneva in primo piano, elevandolo implicitamente a nodo da sciogliere contestualmente.

Non solo, perché c'era dell'altro, che riguardava proprio il rapporto fra contratto categoriale ed aziendale. Quel che si auspicava era un diverso rapporto nel salario, sicché quello fisso stabilito dal primo lasciasse più spazio a quello variabile distribuito dal secondo, con a supporto l'intervento defiscalizzante del Governo; ma non si ignorava che questo avrebbe lasciato scoperto l'ampio universo privo di un contratto collettivo aziendale. Ecco allora la previsione di un "elemento di garanzia retributiva" che il punto 4.1 presentava come un incentivo indiretto ad una estensione del contratto, ma che in realtà puntava ad attenuare il differenziale retributivo che altrimenti si sarebbe creato: "i contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria stabiliscono che sia riconosciuto un importo ... a titolo di elemento di garanzia retributiva, a favore dei lavoratori dipendenti da aziende prive di contrattazione di secondo livello e che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi oltre a quanto spettante per contratto collettivo nazionale di categoria".

Non è tutto, perché col punto 5.1, rubricato in modo anodino "Intese per il governo delle situazioni di crisi e per lo sviluppo economico ed occupazionale del territorio", si toccava un nervo scoperto, quello delle "deroghe al contratto nazionale di categoria". Certo la formulazione era prudente, perché si accoppiavano due situazioni e finalità diverse, "governare direttamente nel territorio situazioni di crisi aziendali" o "favorire lo sviluppo economico ed occupazionale

dell'area", con la prima, sufficientemente specifica e scontata, a far da copertura alla seconda, largamente generica ed innovativa; e perché si delineavano condizioni procedurali rigide per le intese, quali la loro previsione nei contratti di categoria, la loro trattazione e conclusione "fra le Associazioni industriali territoriali e le strutture territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti i contratti", nonché la loro successiva approvazione "dalle parti stipulanti i contratti collettivi nazionali di lavoro della categoria interessata". Ma l'ambito delle possibili "deroghe" restava assai largo, tanto da essere individuato al primo paragrafo, come ricomprensivo di tutte quelle dirette a "modificare in tutto o in parte, anche in via sperimentale e temporanea, singoli istituti economici o normativi disciplinati dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria". E non è che nel secondo paragrafo esso venisse più di tanto precisato: "La capacità di modificare è esercitabile sulla base di parametri oggettivi individuali nel contratto nazionale quali, ad esempio, l'andamento del mercato del lavoro, il livello di competenze e professionalità disponibili, il tasso di produttività, il tasso di avvio e di cessazione delle iniziative produttive, la necessità di determinare condizioni di attrattività per nuovi investimenti". Non lo veniva, perché qui si davano criteri relativi ai fini giustificativi, non ai loro impatti su istituti economici e normativi; anche se pare evidente che, dando per scontati i limiti inderogabili legislativi, i compromessi fra costi e vantaggi per i lavoratori non potevano essere effettuati se non attraverso giudizi sintetici a misura dei singoli casi. Ma se così è, il contratto di II° livello avrebbe potuto spingersi fino ad "espropriare" in modo significativo quello di I°, fino al limite logico se non pratico, di configurarsi esso stesso come un quasi-contratto di I° livello.

6. L'ipotesi di accordo categoriale "separato" del 15 ottobre 2009: dalla rottura interconfederale a quella federale.

All'indomani dell'accordo interconfederale attuativo, la palla passava alle Federazioni di categoria della Cisl e della Uil, che avrebbero dovuto vedersela con il suo carattere di accordo separato, una volta impegnate nel rinnovo della parte economica biennale dei contratti collettivi, a suo tempo siglati unitariamente. Senza scendere nei dettagli, si può dire che il processo si svolse in modo niente affatto traumatico, con un comportamento pragmatico e compromissorio da parte delle stesse Federazioni della Cgil, con l'unica eccezione, ma estremamente pesante, quella della Fiom. Veniva così riecheggiato e moltiplicato a livello categoriale lo strappo avvenuto a livello interconfederale: il 15 ottobre 2009, Federmeccanica, Fim ed Uilm firmano un'ipotesi di accordo separato che non si limita ad aggiornare la parte economica biennale, ma si prolunga a revisionare anche la parte normativa quadriennale del contratto collettivo nazionale del 20 gennaio 2008 per l'industria metalmeccanica privata, quest'ultimo, a suo tempo, sottoscritto anche dalla Fiom.

A dire il vero, il tema più caldo, quale costituito dal recepimento del nuovo rapporto fra contratto di I° e di II° livello di cui all'accordo interconfederale 15 aprile 2009, veniva rinviato alla stesura del testo definitivo, con la contestuale istituzione di una Commissione paritetica incaricata di predisporre "linee guida per la definizione dei premi di risultato" entro il giugno 2010 e regole in tema di "disciplina integrativa aziendale" entro il dicembre 2010. Ma, a tale ultimo riguardo, il tono era piuttosto prudente, dato che vi si sottolineava l'intento "di consolidare il modello contrattuale fondato su due livelli di contrattazione, introdotto con il Protocollo del 23 luglio 1993 così come integrato dall'Accordo interconfederale 15 aprile 2009", dando in questo modo per scontato un sostanziale *continuum*; e vi si fissava un preciso percorso per la Commissione. Il mandato conferito alla Commissione non calcava la mano, perché richiedeva di conformare il regime del contratto di II° livello a quanto innovato dall'accordo interconfederale dell'aprile 2009, ma

con riguardo al suo punto 3 (“Il secondo livello di contrattazione”), senza alcun richiamo esplicito del punto 4 (“Elemento di garanzia retributiva”) e soprattutto del punto 5 (“Intese per il governo delle situazioni di crisi e per lo sviluppo economico ed occupazionale del territorio”). Non solo: qui, ricalcando quello stesso accordo interconfederale, si continuava a parlare di rappresentanze sindacali unitarie, sì da dar per scontato che la crisi dell’unità di azione verificatasi a livello confederale e federale non rimettesse in discussione l’unità organica della presenza sindacale in azienda.

Il *punctum dolens* restava quello costituito dall’efficacia dell’Ipotesi dell’ottobre 2009, destinata a confrontarsi con una problematica complicata, data dalla sovrapposizione temporale fra l’Ipotesi stessa ed il precedente contratto nazionale del gennaio 2008. Secondo la tempistica in vigore ai sensi del Protocollo del luglio ’93, il contratto nazionale aveva una durata distinta, quadriennale per la parte normativa “fino a tutto il 31 dicembre 2011”, e biennale per la parte economica, “fino a tutto 31 dicembre 2009”; mentre, stando alla tempistica stabilita dall’accordo interconfederale dell’aprile 2009, unica e triennale, l’Ipotesi prevedeva una decorrenza dal 1° gennaio 2010 al 31 dicembre 2012.

Ora la complicazione non riguardava tanto una rivisitazione della parte economica del contratto nazionale del 2008, di cui era prevista la scadenza biennale proprio al 31 dicembre 2009; e, comunque, una rivisitazione migliorativa. Riguardava, invece, la riscrittura della parte normativa, di cui era contemplata una scadenza quadriennale al 31 dicembre 2011, ora destinata a fare i conti con la tempistica dell’Ipotesi, per la sua sostituzione con la nuova disciplina 1° gennaio 2010-31 dicembre 2012. Ritornava, così, di estrema attualità la problematica dell’efficacia di un accordo separato, con l’ulteriore complicazione di un suo sovrapporsi ad un contratto unitario non ancora scaduto. Tanto più che qui il primo non sostituiva completamente il secondo: qua e là lo richiama per modificarlo; e, comunque, lascia un vuoto non riempibile altrimenti se non per rinvio implicito al contratto unitario precedente.

Questo per il presente, mentre per il futuro era destinata ad incombere la classica clausola della proroga tacita e dell’ultra-attività, inclusa *more solito* nel contratto nazionale del gennaio 2008: “Il contratto si intenderà rinnovato secondo la durata di cui al primo comma se non disdetto, tre mesi prima della scadenza, con raccomandata a.r. In caso di disdetta il presente Contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo Contratto nazionale”.

7. L’accordo separato di Pomigliano del 15 giugno 2010: prevalenza della linea *soft* della Confindustria.

Se pur l’Ipotesi di accordo dell’ottobre 2009 non desse corso al rinvio di cui al punto 5 dell’accordo interconfederale dell’aprile 2009, circa il previo varo di un regime a livello categoriale delle intese derogatorie del contratto nazionale stipulabili in sede territoriale, tale punto troverà il suo *test* in un accordo aziendale firmato a Roma il 15 giugno 2010, dalla Fiat Group Automobiles S.p.A., assistita dall’Unione industriale di Torino e dall’Unione degli industriali di Napoli, e dalla Fim, Uilm e Fismic nazionali e di Napoli. È su questo testo che è stato condotto l’approfondito confronto dell’ultimo Seminario di Bertinoro, cercando di districare un vero e proprio groviglio giuridico: groviglio prodotto da un contratto aziendale separato (accordo di Pomigliano del giugno 2010), che attuava il punto più conflittuale di un accordo interconfederale pure separato, il 5 (accordo interconfederale dell’aprile 2009), senza il previsto passaggio intermediario per via di un con-

tratto nazionale (Ipotesi di accordo dell'ottobre 2009), intervenuto sì, ma silente al riguardo, nonché, soprattutto, se pur separato, inteso a modificare la parte non ancora scaduta del contratto nazionale unitario del gennaio 2008.

Non intendo qui né riprendere quanto già svolto altrove, né ricostruire se pur sinteticamente quel dibattito svoltosi nel Seminario, perché è tutto scritto e pubblicato, meritevole di essere appreso dalla viva "voce" dei partecipanti, senza aggiungere e togliere niente, a rischio altrimenti di mortificarne od alterarne la ricchezza. Desidero, invece, approfittare del privilegio auto-accordatomi di essere l'ultimo, quello che chiude la porta, per rivedere come l'accordo di Pomigliano costituisca non una istantanea a sé, ma la prima immagine di una pellicola di cui è stata sviluppata ormai una gran parte: una prima immagine, cui ne seguono altre, in quello stesso 2010, cioè l'accordo categoriale 29 settembre 2010, sulle "intese modificative", l'accordo Mirafiori del 23 dicembre 2010, il contratto collettivo di Pomigliano del 29 dicembre 2010.

Secondo l'angolo di visuale prescelto, mi limiterò a considerare l'impatto sul sistema contrattuale, senza questa volta lasciarmi coinvolgere nel pur interessante e significativo confronto circa il se ed il come possa essere stato compromesso il patrimonio garantista o appesantito il carico fisiopsichico dei singoli lavoratori. D'altronde, continuo a ritenere che, pur dando per ovvio il peso esercitato dall'"indurimento" dell'impegno richiesto agli occhi dei diretti interessati, così come percepito e rappresentato, il vero cuore dello scontro sia stato costituito dal ruolo dei protagonisti collettivi, per quel che si aspettavano dovesse derivarne per il presente e per il futuro.

In una sintesi, che certo non rende la complessità della vicenda nella sua frenetica evoluzione, ma serve a dipingere con qualche rapida pennellata la scena di fondo, si deve prendere atto dell'"assenza della politica", da intendersi, però, nella sua vera portata: di mancanza non di un'attenzione, di una presa di posizione, di una schermaglia fra una coalizione di centro-destra compatta a favore dell'operazione, ed una di centro-sinistra combattuta e divisa fra il pro ed il contro; ma di una mediazione governativa accompagnata e rafforzata dalla messa a disposizione di risorse pubbliche. Personalmente ritengo che non fosse più possibile battere quest'ultima via una volta usata ed abusata, per la concomitante presenza di impedimenti giuridici e finanziari e di vincoli dettati da oltre oceano; ma che non fosse nemmeno opportuno.

Qualunque sia il giudizio, però, il fatto è che la partita si è svolta tutta fra le parti sociali, secondo una contrapposizione tutt'altro che lineare. Sulla sponda datoriale c'è stata una indubbia diversità di vedute fra una Confindustria, costretta a navigare fra Scilla e Cariddi, "perdere" la Fiat o "destabilizzare" un'intera categoria dominata dalla medio-piccola impresa; e, rispettivamente, una Fiat condannata a mettere sul tavolo l'ultima carta, quella di una *joint venture* italo americana, tutta giocata sulla messa a disposizione di dollari, pubblici e privati, a pro di una significativa crescita nel mercato automobilistico e - perché no - borsistico. Una diversità di vedute, questa, che condizionerà la vicenda, con una concessione iniziale alla linea *soft* di Confindustria, come testimoniato dall'accordo di Pomigliano del giugno; ma con una ricezione finale della linea *hard* della Fiat, come evidenziato dall'accordo di Mirafiori del dicembre 2010.

Sull'altra sponda, quella sindacale, la contrapposizione destinata ad incattivirsi strada facendo era fra la Fiom e gli altri sindacati; ma, al tempo stesso, c'era, se pur non una contrapposizione, una dialettica continua ed intensa anche fra la Fiom e la Cgil. Per quanto meno appariscente, quest'ultima ha giocato indubbiamente una parte importante, riecheggiando ed amplificando una divisione presente all'interno della Confederazione, tutt'altro che priva di sponda all'esterno, in una

sinistra incapace di convergere su una sintesi condivisa fra l'anima riformista e l'anima tardo-classista o movimentista. È ipotizzabile che la Fiom abbia vissuto la sua battaglia come una minoranza nella Confederazione (con un 6% degli iscritti ed un 17% dei voti per la sua mozione, contro l'83% per la mozione Epifani-Camusso, nell'ultimo Congresso della Cgil), tesa a radicalizzarne la strategia e come un'avanguardia nel Paese, capace di esprimerne la diffusa precarietà economica e sociale; e che l'abbia fatto in forza di una ideologia ed una cultura sopravvissute alla stagione sessantottesca, perché radicate nella residua realtà dell' "operaio massa", ormai largamente minoritaria rispetto a quella dell' "operaio diffuso".

Questo non toglie che la battaglia abbia avuto come suo epicentro un duplice nodo sindacale: costituito, il primo, dal rapporto fra I° e II° livello; rappresentato, il secondo, dall'esercizio del diritto di sciopero. E nel condurre tale battaglia la Fiom ha certo rivelato una notevole spregiudicatezza. Se riusciva scontata la contrarietà di principio ad un contratto aziendale che derogasse a quello nazionale, con piena sintonia fra la Fiom e la Cgil, che anche per questo si era rifiutata di sottoscrivere l'accordo interconfederale dell'aprile 2009; risultava, altresì, provata una prassi di contrattazione aziendale derogatoria con la stessa Fiom come protagonista. E se riusciva indubbia l'opposizione a qualsiasi limite all'esercizio individuale del diritto di sciopero; risultava, anche, possibile una lettura delle due clausole più discusse dell'accordo di Pomigliano, la 14 (clausola di responsabilità) e la 15 (clausole integrative del contratto individuale di lavoro) che evidenziassero come ad essere messa in questione era la fase collettiva, preliminare (proclamazione) o contestuale (influenza), se pur fino al limite di una sorta di responsabilità oggettiva, e non quella individuale (astensione). Possibile, anzi obbligata, perché a prescindere dalla lettera ambigua di tali clausole, tanto da non andare affatto esenti da critica, una diversa interpretazione, una volta messa in pratica, non sarebbe riuscita a trovare alcuna conferma giudiziale da parte di una giurisprudenza, a tutt'oggi unanimemente favorevole alla titolarità individuale del diritto di sciopero, nonostante qualche riserva a pro della titolarità sindacale o perlomeno collettiva dello stesso diritto coltivata da una certa dottrina di "sinistra" (!).

Solo che alla Fiat la Fiom non intendeva fare alcuna concessione derogatoria, perché era la Fiat, cioè l'impresa metalmeccanica per antonomasia, quella per cui un'eccezione non avrebbe confermato, ma avrebbe sostituito la regola; né intendeva accettare alcuna corresponsabilizzazione rispetto all'osservanza della disciplina contrattuale, perché significava farsi garante e guardiana della pace sociale rispetto all'intera platea dei lavoratori. Il che - perfettamente rispettabile se pur non condivisibile - sarebbe rimasto occultato in una campagna di opposizione tutta condotta all'insegna di un sovraccarico fisio-psichico, tale da portare ad uno sfruttamento, fuori da ogni misura e da ogni comparazione; e, rispettivamente, di un esproprio del patrimonio garantista non solo legislativo, ma anche costituzionale. Un rullar di tamburi continuo ed ossessivo, accompagnato da un disinteresse per il risultato immediato, tale da apparire al limite del cinismo, dato che era in gioco uno stabilimento estremamente significativo per il livello occupazionale assicurato, dentro e fuori, nell'indotto, nonché per il territorio debole presidiato.

Un disinteresse, peraltro, più apparente che reale, visto l'impegno profuso nello svolgimento del referendum; ma anche reale, perché ad essere considerato prioritario non era l'esito della battaglia, ma il posizionamento in vista della guerra così apertasi: era opportuno vincere la battaglia referendaria in corso; ma era necessario, anzi essenziale, condurla, anche a fronte di un'elevata probabilità di perderla, perché una sconfitta ora avrebbe permesso una rivincita domani.

Il punto di maggior difficoltà per la Fiom era quello relativo al referendum sull'accordo separato: da un lato, era lo strumento consacrato da sempre come quello democratico *par excellence*; dall'altro, proprio per questo risultava pericoloso legittimarlo in un caso in cui avrebbe molto probabilmente dato semaforo verde ad un accordo separato. Come venirne fuori? Il modo, che sarà poi elevato a modello applicato anche nel successivo caso di Mirafiori, è stato quello di considerarlo illegittimo: nell'oggetto, perché l'accordo sottopostovi sarebbe risultato contrario all'ordinamento giuridico ed all'ordinamento sindacale; e nello svolgimento, perché il risultato sarebbe riuscito alterato dal sotteso ricatto occupazionale: il sì, pollice a favore, il no, pollice contrario al lavoro.

Il che, però, non era destinato ad essere seguito da un comportamento coerente, perché la Fiom avrebbe condotto senza risparmio di colpi il combattimento referendario; ed una volta risoltosi con un successo del sì del 63%, notevole, ma al di sotto del previsto, avrebbe rivendicato per sé il 37% dei no, enfatizzando il fatto che fosse superiore al suo tasso di sindacalizzazione.

8. L'accordo separato di Mirafiori del 23 dicembre 2010: prevalenza della linea *hard* della Fiat.

A Pomigliano aveva prevalso la linea *soft* della Confindustria: l'accordo era sottoscritto da una Fiat ancora aderente alla Confindustria, tanto da farlo con l'assistenza dell'Unione industriali di Torino e dell'Unione degli industriali di Napoli; era formalmente un accordo aziendale relativo allo stabilimento Gian Battista Vico, che spendeva il punto 5 dell'accordo interconfederale dell'aprile 2009, se pur l'ipotesi di accordo dell'ottobre 2009 non gli aveva dato attuazione; era siglato da Fim, Uilm e Fismic Nazionali e di Napoli, senza l'adesione della rsu, ma non rimetteva in discussione quest'ultima; era aperto ad un successivo ingresso della Fiom, senza prevedere un previo semaforo verde da parte di ciascun sottoscrittore originario.

Solo che la linea *hard* della Fiat avrebbe tardato ben poco a manifestarsi con la sua prima mossa, la registrazione avvenuta il 19 luglio 2010, di una *newco* "Fabbrica Italia", controllata al 100% da Fiat Partecipazioni, che faceva sospettare quale fosse la sua direzione di marcia, verso un'uscita da Federmeccanica e la chiamata fuori dallo stesso contratto nazionale di lavoro. Dura protesta della Fiom, ma anche viva preoccupazione della Fim e della Uilm; mentre Federmeccanica abbozzava, tanto da inviare il 7 settembre 2010 la disdetta dal contratto collettivo "unitario" del gennaio 2008, con grande anticipo rispetto alla previsione contrattuale, per la quale sarebbe stato sufficiente trasmetterla tre mesi prima della scadenza, cioè del 31 dicembre 2011. Per esplicita ammissione la disdetta era giustificata dall'opportunità di rimuovere in anticipo ogni eccezione di ultrattività di quel contratto del gennaio 2008 oltre la data prevista, lasciando così il campo completamente sgombro all'ipotesi di accordo categoriale dell'ottobre 2009, che era intervenuto dopo, peraltro con una sorta di malformazione congenita, perché, come noto, era separata.

Solo che un'anticipazione temporale così lunga doveva risentire della paura del momento, che, cioè, la Fiat scappasse di mano. Paura condivisa, tant'è che un accordo categoriale raggiunto il 29 settembre dello stesso 2010, tra Federmeccanica, Fim ed Uilm, interveniva a "sanare" l'assenza di una traduzione a livello categoriale del famoso punto 5 dell'accordo interconfederale separato dell'aprile 2009: a "sanare", perché tale assenza avrebbe dovuto essere riempita prima, non dopo l'accordo di Pomigliano del giugno 2010.

Proprio qui riesce confermato quanto già anticipato a proposito dell'Ipotesi di accordo categoriale dell'ottobre 2009, che, cioè, desse per scontato il rinvio implicito al contratto nazionale del gennaio 2008, incorporando quanto non modificato. Tant'è che l'accordo categoriale pur sempre separato del settembre 2010 aggiungeva proprio alla sezione terza, sul sistema di regole contrattuali, del contratto nazionale unitario del gennaio 2008, un art. 4 *bis*, sulle intese modificative del CCNL. Rispetto al suo referente, cioè il punto 5 dell'accordo interconfederale separato dell'aprile 2009, l'art. 4 *bis* presentava qualche variante, fra cui la più significativa riguardava una precisazione del contenuto. Ai sensi del 4° comma dell'art. 4 *bis*, le "intese modificative dovranno indicare: gli obiettivi che si intendono conseguire (qualora di natura sperimentale o temporanea), i riferimenti puntuali agli articoli del CCNL oggetto di modifica, le pattuizioni a garanzia dell'esigibilità dell'accordo con provvedimenti a carico degli inadempienti di entrambe le parti"; mentre a termini del 5° comma le "intese modificative non possono riguardare i minimi tabellari, gli aumenti periodici d'anzianità e l'elemento perequativo oltreché i diritti individuali derivanti da norme inderogabili di legge". Trasparenza, più che per gli obiettivi, per gli articoli modificati, sanzionabilità dell'eventuale inosservanza, esclusione della parte retributiva destinata a costituire la base uniforme per l'intera categoria; ma al tempo stesso larga facoltà di manovra sulla ricaduta di una eventuale ristrutturazione sull'organizzazione del lavoro, con l'ovvia salvezza dei diritti individuali inderogabili *ex lege*.

Ormai, però, si è fuori tempo massimo. La Fiat accelerava: il 16 dicembre 2010, dando vita ad una scissione parziale, con la società holding Fiat Spa, che controlla, con riguardo alla produzione di auto, la Fiat Group Automobiles (al 100%), cui fa capo la partecipazione in Chrysler Group LLC (per il 25%), la Maserati (al 100%), la Ferrari (all'85%); e, rispettivamente, con riguardo alla produzione di macchine agricole ed industriali la Fiat Industrial S.p.A. (al 100%). La strategia è chiara, separare due attività: da un lato, quella dell'auto, che dovrebbe riprendersi da una indubbia difficoltà di mercato attraverso l'acquisto della Chrysler, con conseguente immissione di denaro fresco, accelerazione del tasso di innovazione, crescita assai significativa del fatturato; dall'altro, quella delle macchine agricole ed industriali, che dovrebbe continuare a godere della sua buona salute produttiva e finanziaria. Ma una siffatta strategia domanda una grossa scommessa finanziaria, con a sua premessa una piena, continua, regolare utilizzazione degli impianti, che solo una più intensa, ma soprattutto cooperativa disponibilità della forza lavoro potrebbe assicurare. Su questa necessità batte e ribatte l'uomo della Provvidenza insediato al vertice della Fiat, che spende l'indubbio successo conseguito in passato quale credenziale per il futuro; e che, nel giro del breve tempo trascorso dall'accordo di Pomigliano, si è venuto convincendo ancora di più della debolezza della linea *soft* sostenuta dalla Confindustria e della bontà della linea *hard* da lui prevista fin dall'inizio.

È possibile che abbia pesato il suo essere un italiano abituato a giocare oltre Oceano, dove il confronto è duro e crudo, ma una volta chiuso, tale rimane; ma certo ha pesato di più quanto ci si riprometteva da parte di quel mondo politico e sindacale americano, disposto sì a rischiare, ma senza sconto alcuno rispetto all'impegno italiano. Certo è che Marchionne non era più disposto ad accontentarsi del risultato conseguito a Pomigliano, non per il nuovo regime organizzativo varato, ma per il sistema contrattuale in cui risultava inquadrato. Quest'ultimo era reso pesante ed incerto dal coesistere di un doppio regime, unitario e separato, a livello sia interconfederale (Protocollo del luglio 1993 e, rispettivamente, accordi interconfederali del gennaio e dell'aprile 2009)

che categoriale (contratto collettivo nazionale del gennaio 2008 e, rispettivamente ipotesi di accordo dell'ottobre 2009). Il che creava un intreccio problematico al limite del paralizzante per quanto riguardava il rapporto di contenuto normativo, di ambito di efficacia, di interlocutori, di decorrenza, di situazione post-scadenza; intreccio destinato a scaricarsi in termini di conflittualità e vertenzialità giudiziaria sullo stesso accordo aziendale separato di Pomigliano.

Il cambio di marcia avviene con l'accordo di Mirafiori del 23 dicembre 2010, siglato fra la Fiat Group Automobiles S.p.A., assistita dall'Unione industriale di Torino e i rappresentanti delle Segreterie nazionali e della provincia di Torino di Fim, Uilm, Fismic e Ugl Metalmeccanici e della Associazione Capi e Quadri Fiat. A venir per prima è la precisazione che "la Joint Venture ... non aderirà al sistema confindustriale" e che, coerentemente, "applicherà un contratto collettivo specifico di primo livello che includerà quanto convenuto con la presente intesa", rinviando, per il trattamento non disciplinato, alla "stesura del contratto collettivo specifico" e, "per il sistema di partecipazione e i diritti sindacali all'allegato n. 1". A seguire per seconda, è la puntualizzazione che l'"adesione al presente accordo è condizionata al consenso di tutte le parti firmatarie". A chiudere per terza ed ultima, è l'esplicita previsione che il "presente documento conclusivo diventerà operativo a fronte dell'approvazione da parte della maggioranza dei lavoratori".

La svolta *dall'industrial collective agreement*, a doppio livello, al *company agreement*, monolivello, è compiuta, con recupero del modello organizzativo di Pomigliano, sub specie di contratto non più di II°, ma di I° livello, come tale autonomo ed auto-sufficiente. Ma un siffatto sganciamento richiede un cambio nel sistema, perché se, da un lato, impegna in prima persona le associazioni sindacali nazionali, dall'altro, deve scontare l'opposizione della Fiom Cgil, quindi fare a meno della legittimazione di base derivante dalla sottoscrizione della rsu: la via d'uscita è costituita dal referendum, dove la partita viene giocata una volta per tutte, senza possibilità di essere riaperta, sì da mettere a rischio l'investimento effettuato. Proprio per questa definitività dell'eventuale risposta positiva – che toccherà alle parti sindacali firmatarie garantire fino al limite della responsabilità oggettiva, con una sorta di solidarietà creditizia – un'eventuale successiva adesione della Fiom deve essere accettata da tutte le organizzazioni stipulanti.

Ne segue un ritorno allo Statuto, cioè all'art. 19, così come amputato dai referendum del 1995: la rsu lascia il posto alle rsa, cioè l'unità organica a base elettiva al pluralismo a base associativa. Se ce n'è un'avvisaglia nella mutazione della clausola di responsabilità dell'accordo di Pomigliano da parte del successivo accordo di Mirafiori, che prende luogo con la sostituzione di "dalle Organizzazioni sindacali e/o dalla RSU" con "dalle Organizzazioni sindacali e/o dalla Rappresentanza Sindacale dei Lavoratori"; ce n'è, invece, una precisa e dettagliata conferma nell'allegato 1 allo stesso accordo di Mirafiori, a cominciare dal suo art. 1 sulla "Costituzione delle Rappresentanze sindacali aziendali".

Peraltro questo ritorno allo Statuto non concede più niente all' "iniziativa dei lavoratori", facendo fruttare a suo vantaggio il prevalente indirizzo dottrinale e giurisprudenziale a pro di una sufficienza di un mero battesimo da parte di una organizzazione a ciò legittimata. Non solo, perché sono le organizzazioni sindacali territoriali, anzitutto nazionali e poi locali, a contare, sì da relegare le loro rappresentanze aziendali a sedi di trasmissione più che di assunzione di decisioni.

Basti ripercorrere la composizione delle varie Commissioni, previste e disciplinate in quell'allegato n.1 all'accordo di Mirafiori, che, peraltro, parla sempre di Rappresentanza sindacale al singolare, se pur, poi, dando per scontata la presenza rappresentativa di tutte le organizzazioni firmatarie.

Si può cominciare dalla più importante, la Commissione Paritetica di Conciliazione, vera e propria suprema camera preposta ad una gestione cooperativa dell'applicazione del contratto: essa risulta composta, "per parte sindacale da un componente per ogni Organizzazione Sindacale firmataria... individuato nelle rispettive Segreterie nazionali...". Né troppo diversa risulta la composizione della Commissione Pari Opportunità, che contempla "un componente per ogni Organizzazione Sindacale firmataria..., designati dalle rispettive Segreterie Nazionali nell'ambito delle strutture sindacali di categoria...".

E se è vero che nelle altre Commissioni sono coinvolti componenti delle Rappresentanze aziendali, questi non sono scelti dalle stesse, ma designati dalle organizzazioni territoriali: per la Commissione Prevenzione e Sicurezza del Lavoro i "componenti ..., per la parte dei lavoratori, appartengono esclusivamente alla Rappresentanza sindacale dei lavoratori, e il loro numero è pari a 8", ma tali componenti, "individuati tra gli RLS dello stabilimento/unità produttiva", "saranno comunicati all'Azienda congiuntamente dalle Organizzazioni firmatarie ..."; per la Commissione Organizzazione e Sistemi di Produzione, i membri sono "per parte sindacale: 2 componenti della Rappresentanza Sindacale dei lavoratori per ogni Organizzazione sindacale firmataria ... designati dalle rispettive Segreterie territoriali"; per la Commissione Servizi sociali, con formula identica, i membri sono "per parte sindacale ... 2 componenti della Rappresentanza sindacale dei lavoratori per ciascuna Organizzazione Sindacale firmataria ... nominati dalle rispettive Segreterie Territoriali".

Un sistema destinato a chiudersi su se stesso a riccio: una volta legittimato dal referendum, nessuno può entrarvi senza il consenso di tutte le organizzazioni firmatarie; ma nessuno può neppure mantenere diritto di piena cittadinanza nella fabbrica, senza esservi entrato. Qui sta un divario sostanziale fra l'accordo di Pomigliano, il quale, se pur separato, era condannato a vivere all'ombra del contratto nazionale unitario del gennaio 2008, che permetteva alla Fiom di invocare a suo favore l'art. 19, lett. b Stat. lav., in quanto firmataria di quel contratto; e, rispettivamente, l'accordo di Mirafiori, che è sì separato, ma, al tempo stesso, si separa dal sistema, sì da sottrarsi all'ipoteca del contratto nazionale unitario del gennaio 2008 e lasciare la Fiom scoperta proprio ai sensi di quell'art. 19, lett. b), perché non firmataria dell'unico contratto applicabile, questo di Mirafiori di 1° livello del dicembre 2010.

Il che è puntualmente accaduto una volta che il referendum si è concluso con una vittoria dei sì, se pur di stretta misura, col 54%. Non condivido tutto il clamore sollevato circa una siffatta percentuale, considerata inferiore all'aspettativa dei promotori e sproporzionata una volta suddivisa fra componente operaia ed impiegatizia, sì da rivelare come proprio quest'ultima sia stata decisiva. Casomai la misura della vittoria, raggiunta solo alla fine, con solo qualche lunghezza di vantaggio, dovrebbe far dubitare dell'essersi svolto il referendum in un clima tale da pregiudicarne *a priori* il risultato. Può essere che i lavoratori pronunciatisi per il no credessero di poterlo fare senza troppo rischio, ritenendo scontato il prevalere del sì e/o giudicando l'ultimatum di Marchionne un puro tatticismo, per cui il prevalere del no avrebbe portato ad un ritorno al tavolo negoziale. Può essere, anche, che lo facessero, reagendo ad uno stato di frustrazione che dalla condizione di lavoro si proiettava sulla condizione sociale.

Comunque suona come una forzatura quella di offrire una rappresentazione manichea del risultato del referendum: di qua l'orgoglio ed il coraggio dei no, di là il rimessivismo e il fidelismo dei sì. Per correggerla potrebbe essere qui applicata una celebre distinzione weberiana: i no hanno

seguito l'etica della convinzione, che avrebbe salvato solo le anime loro; ed i sì l'etica della responsabilità, che ha salvato i corpi di tutti.

Certo suscita una comprensibile reazione critica la possibilità che la Fiom, l'organizzazione sindacale di maggioranza relativa (peraltro in uno stabilimento in cui circa la metà dei lavoratori non è sindacalizzata) possa restare senza la copertura del Titolo III. Ma intanto, come ben si sa, è pur sempre legittimata a farsi pagare dall'azienda i contributi sindacali in forza delle deleghe trasmesse dai lavoratori, sulla base di quella giurisprudenza che è intervenuta a "correggere" l'abrogazione referendaria dell'art. 26, comma 2°, ricostruendo le deleghe non più come mandati di pagamento, ma come cessioni di credito non richiedenti il consenso della parte creditrice.

Resta precluso l'accesso all'art.19, lett. b) e al conseguente patrimonio di diritti sindacali. Verrebbe da dire che *hoc iure utimur*; e se questo diritto vigente non rende lo spirito originario dello Statuto, falsando il suo meccanismo selettivo e, conseguentemente, il suo disegno promozionale, lo diventa per effetto di un referendum promosso da un fronte genericamente progressista. Ma se pur valido, questo è e rimane un discorso formale; al contrario, è e rimane un discorso sostanziale quello per cui *cuius commoda, eius incommoda*, sicché una volta approvato *legittimamente* un contratto, chi non era d'accordo, può continuare ad avere piena cittadinanza sul luogo di lavoro, ma non può usarla per rimettere in discussione quello stesso testo.

Ora si obietta che nessuno e niente ci dice che cosa si debba intendere per *legittimamente*, si da rinviare ad una futura disciplina contrattuale o legislativa. Ma l'obiezione non è fondata, perché se si privilegia il discorso formale, la risposta è già data dall'art. 19, lett. b, Stat. lav.; se, invece, si privilegia la risposta sostanziale, l'unica possibile e praticabile è proprio quella referendaria: oggi come oggi, giuridicamente non ha rilevanza; ma politicamente fa la differenza.

Ridotta all'osso, l'alternativa "democratica" ad un sistema bloccato di pluralismo sindacale conflittuale è duplice: far votare i lavoratori a monte, per la scelta dell'agente contrattuale; far votare i lavoratori a valle per la ratifica di un contratto sottoscritto da alcune organizzazioni sufficientemente rappresentative, ma non da tutte. Non è difficile decidere quale sia la scelta più consona alla nostra tradizione, cultura, Costituzione, tanto da renderla addirittura obbligata; sicché non dovrebbe destare particolare opposizione per l'essere stata anticipata, senza violazione alcuna di legge o di contratto.

9. Dall'accordo di Mirafiori al contratto collettivo separato del 29 dicembre 2010: la chiusura del cerchio.

Dato l'angolo di visuale prescelto, non mi sono soffermato, prima, sul nuovo regime del rapporto di lavoro introdotto dall'accordo di Pomigliano, né mi soffermerò, ora, su quello varato con l'accordo di Mirafiori, che lo ricalca, peraltro non senza qualche significativo *aliquid novi*. C'è un punto, però, dell'accordo di Mirafiori che non posso trascurare, perché tende a chiudere il cerchio, il punto 10:

"Il fabbisogno degli organici della Joint Venture sarà soddisfatto in via prioritaria con l'assunzione del personale proveniente dagli stabilimenti di Fiat Group Automobiles S.p.A. di Mirafiori e, successivamente, dalle altre aziende del Gruppo Fiat dell'area torinese compatibilmente con le caratteristiche professionali, al fine di assorbirne eventuali eccedenze. Per tale personale l'assunzione avverrà con cessione individuale del contratto di lavoro, con il riconoscimento dell'anzianità

aziendale pregressa e senza l'applicazione di quanto previsto dall'art. 2112 Cod. Civ., in quanto nell'operazione societaria non si configura il trasferimento di ramo d'azienda".

"Con l'avvio della produzione della Joint Venture e in relazione al programma formativo saranno assegnate ai lavoratori le mansioni necessarie per assicurare un corretto equilibrio tra operai diretti e indiretti, garantendo ai lavoratori la retribuzione e l'inquadramento precedentemente acquisiti nelle aziende del Gruppo Fiat, anche sulla base di quanto previsto dall'art. 4, comma 11, L. 223/91".

Nel primo paragrafo di questo punto è descritto il meccanismo giuridico apprestato per *bypassare* l'art. 2112 Cod. Civ., perché di per sé quanto affermato - che, cioè, l'articolo non sarebbe qui applicabile per difetto *in casu* di un trasferimento aziendale - lascia il tempo che trova: non c'è un licenziamento da parte della vecchia ed una nuova assunzione da parte della nuova società, ma una cessione di contratto dall'una all'altra, con la conservazione dell'anzianità pregressa. Ora quel che risulta chiara è l'intenzione sottesa al ricorso all'istituto della cessione del contratto: questo richiede sì il consenso del ceduto, cioè di ogni singolo lavoratore, ma pare mettere al riparo dal regime protettivo dell'art. 2112 Cod. Civ., cioè dal divieto di un licenziamento motivato in forza e ragione dello stesso trasferimento, nonché dall'obbligo di conservare il trattamento normativo ed economico assicurato dalla contrattazione collettiva in vigore, nazionale, categoriale, aziendale fino alle previste scadenze.

Mi limito qui ad avanzare qualche riserva su una ricostruzione in chiave di cessione di credito di qualcosa che comportava un mero e semplice "mutamento nella titolarità di un'attività economica organizzata", cioè il comun denominatore del trasferimento ex art. 2112 Cod. Civ. Tanto più che se l'intenzione principale era quella di evitare il vincolo posto al trasferimento di portarsi in dote tutta la pregressa disciplina collettiva non scaduta del cedente, restava pur sempre la possibilità di far valere l'eccezione rappresentata dall'esistenza di altra disciplina presso il cessionario, quale costituita proprio dall'accordo di Mirafiori. Certo l'art. 2112 Cod. Civ. richiede, perché la prima venga sostituita dalla seconda, che siano di pari livello; ma se, ieri, lo stabilimento di Mirafiori era coperto da una contrattazione di I° e di II° livello, di categoria e di azienda; oggi, la S.p.A. Mirafiori è soggetta ad un accordo di I° ed esclusivo livello, sicché, almeno formalmente, l'eccezione avrebbe potuto considerarsi verificata, con conseguente efficacia sostitutiva della vecchia con la nuova regolamentazione collettiva.

D'altronde, nel sopra riportato paragrafo immediatamente successivo del punto 10, pare si garantisca "ai lavoratori la retribuzione e l'inquadramento precedentemente acquisiti nelle aziende del Gruppo Fiat", ma non le mansioni svolte", visto che "in relazione al programma formativo saranno assegnate ai lavoratori le mansioni necessarie per assicurare un corretto equilibrio tra operai e indiretti". E, dando per scontato che tali assegnazioni possano avvenire in deroga all'art. 2103 Cod. Civ., vien aggiunto "anche sulla base di quanto previsto dall'art.4, comma 11, L. 223/91, che, come ben noto, prevede una deroga all'art. 2103 Cod. Civ. da parte "degli accordi sindacali stipulati nel corso delle procedure di cui al presente articolo, che prevedano il riassorbimento totale o parziale dei lavoratori ritenuti eccedenti"; ma le procedure ivi previste sono quelle di mobilità, qui affatto fuori questione. Una pezza, posta per via di una giurisprudenza per la quale quell'art. 4, comma 11, sarebbe non un'eccezione, ma una espressione di una regola generale applicabile anche ad altre ipotesi dove si ponga una questione occupazionale.

Di bello e di brutto, la linea *hard* della Fiat esce vittoriosa, all'insegna di un nuovo sinallagma. Da un lato c'è una disciplina del lavoro riadattata a misura di una nuova organizzazione dell'attività produttiva *plus* una gestione con chi ci sta di un sistema di relazioni collettive chiuso ed autosufficiente: stabilimenti incorporati e resi autonomi col ricondurli ad altrettante società per azioni, non iscritte a Federmeccanica e firmatarie di contratti di I° livello, secondo il modello di *company agreement* ben conosciuto anche all'interno dell'Ue; controparti costituite da sindacati nazionali disposti a farsi co-garanti dell'osservanza dei contratti, fino al limite di una responsabilità oggettiva, sanzionata con la perdita di diritti sindacali *ex contractu*, aggiuntivi rispetto ai diritti *ex lege*; organismi rappresentativi di base associativi, totalmente disegnati e controllati dai vertici. Dall'altro, c'è una disponibilità ad un investimento massivo ed ad un programma industriale, tali da assicurare non solo il mantenimento del livello d'occupazione attuale, ivi compreso anche l'indotto, ma un ampliamento, senza mettere in discussione quel che alla fine dei conti è e rimane lo snodo strategico, cioè che Torino continui ad essere non solo il cuore, ma anche il cervello della Fiat.

Dopo neppure una settimana dalla firma dell'accordo di Mirafiori, il 29 dicembre 2010, a Roma è stato firmato un contratto collettivo lavoro, che costituisce un ulteriore passo avanti, fin dalla presentazione delle parti stipulanti: se nell'accordo di Pomigliano e nell'accordo di Mirafiori agiva la Fiat Group Automobiles S.p.A., con l'assistenza delle Unioni industriali di Torino e Napoli, e, rispettivamente, della sola Unione Industriali di Torino, qui, nel contratto collettivo lavoro del 29 dicembre 2010 agisce la Fiat S.p.A., senza alcuna assistenza confindustriale. Non manca d'interesse neppure la rappresentanza seduta dall'altra parte del tavolo: limitata a Fim, Uilm e Fismic nazionali e di Napoli, nell'accordo di Pomigliano; allargata ai rappresentanti delle Segreterie nazionali e della provincia di Torino di Fim, Uilm, Fismic e Ugl metalmeccanici e dell'Associazione Capi e Quadri Fiat, nell'accordo di Mirafiori, con una formula poi riprodotta nel contratto collettivo lavoro del 29 dicembre con un'unica variante, la sostituzione dei rappresentanti della provincia di Torino con quelli della provincia di Napoli.

Il fatto che il contratto collettivo di lavoro del 29 dicembre 2010 si presenta sì come il completamento dell'accordo di Pomigliano, il quale non solo incorpora quanto maturato nel cammino svoltosi fino all'accordo di Mirafiori, ma integra gli estremi di un contratto di I° grado, cui far riferimento da parte di tutte le costituite e costituende società-stabilimenti della Fiat. Così, riecheggiando l'accordo di Mirafiori, si dice che "è stato sottoscritto il presente contratto collettivo specifico di lavoro di primo livello, che sarà applicato ai lavoratori di Fabbrica Italia Pomigliano che, non aderendo al sistema confindustriale non applica la contrattualistica definita nell'ambito dello stesso", per, poi aggiungere che l'"adesione al presente contratto di terze parti è condizionata al consenso di tutte le parti firmatarie".

Il suo titolo primo si articola su tre parti: le prime due, costituite da "Sistema di relazioni sindacali" e da "Diritti sindacali", riprendono l'allegato n. 1 all'accordo di Mirafiori, di cui s'è parlato sopra; mentre la terza, rappresentata da "Sistema di regole contrattuali", incorpora i due punti caldi trasmessi dall'accordo di Pomigliano all'accordo di Mirafiori, negli artt. 8 (Inscindibilità delle disposizioni contrattuali) e 11 (Clausola di responsabilità), se pur con una dizione più controllata, che in questa sede non può essere verificata nella sua effettiva portata.

Segue un titolo secondo che affronta la peculiarità del sistema Ergo-Uas, nella sua ricaduta sulla condizione di lavoro in termini di bilanciamenti produttivi, ambiente ed orario di lavoro; e, a sua

volta, un titolo terzo, quello classico, che tratta della disciplina del rapporto di lavoro, dall'assunzione alla risoluzione. Uno si aspetterebbe di leggere la parola fine; e invece no, perché c'è un ulteriore titolo quarto, che appronta una "normativa specifica per la Fabbrica Italia Pomigliano: "Le parti in applicazione del Contratto collettivo specifico di lavoro di primo livello sopra definito e in attuazione dell'accordo del 15 giugno 2010 hanno definito la seguente normativa specifica per Fabbrica Italia Pomigliano s.p.a."

Qui c'è il riscontro di quanto anticipato, che, cioè, il contratto collettivo lavoro del 29 dicembre 2010 è siglato con riguardo alla Fabbrica Italia Pomigliano, ma in verità viene considerato un contratto di I° livello, a tutt'oggi non "esteso" per forza originaria, ma "estendibile" per adozione successiva alle società-stabilimento Fiat; come tale per la stessa Fabbrica Italia rappresenta nei suoi titoli I, II, III, la disciplina a regime. Mentre tratta, nel suo titolo IV, della disciplina transitoria, quella relativa all'assunzione e alla dote economica e normativa assicurata al personale proveniente da Fiat Group Automobiles e Pc & Ma, secondo la formula di partenza già collaudata nell'accordo di Mirafiori: "Per il personale proveniente da Fiat Group Automobiles s.p.a. stabilimento Giambattista Vico e Plastic Components & Modules Automative s.p.a. di Napoli, Pomigliano d'Arco, Caivano e Marcianise l'assunzione avverrà con cessione individuale del contratto di lavoro, senza periodo di prova, con il riconoscimento dell'anzianità aziendale pregressa e con salvaguardia del trattamento economico complessivo e senza l'applicazione di quanto previsto dall'art. 2112 Cod. Civ., in quanto nell'operazione economica non si configurano trasferimenti di rami d'azienda".

10. Chi fa la "storia", un uomo e/o una situazione?

Se si volessero applicare alla nostra vicenda le grandi categorie della storiografia, si potrebbe scegliere fra quella dell' "egemonismo" e quella del "determinismo": fra il grande uomo che curva a sua misura la realtà e la realtà che trova il grande uomo che la libera. E, a dir la verità, c'è stato chi ha fatto di Marchionne colui che ha creato qualcosa quasi dal nulla, a seconda del punto di vista mitizzandolo come uomo della Provvidenza o demonizzandolo come parente stretto di Belzebù; e chi lo ha ridimensionato ad assistente di un parto giunto ormai al termine del suo processo di gestazione.

La cosa non mi appassionerebbe, se l'enfasi posta su Marchionne, meritata o meno, non finisse per far sottovalutare l'obsolescenza ormai irreversibile del nostro glorioso sistema di relazioni industriali, così come cresciuto sullo zoccolo duro dello Statuto pre-referendario; obsolescenza destinata a manifestarsi proprio nell'area di maggior sofferenza, quella della grande impresa, ormai internazionalizzata per necessità e non per virtù, costretta ad innovare nel processo e nel prodotto ed a scommettere su un crescente tasso di produttività, con un'ovvia ricaduta sull'organizzazione del lavoro, più flessibile e più programmabile al tempo stesso.

Se così è ogni ritorno allo *status quo ante* è e rimane un sogno, piacevole, forse redditizio per qualcuno, ma estremamente pericoloso. Col senno di poi, è facile dire che per la stessa Cgil la previsione di una contrattazione aziendale in deroga controllata dalla nazionale era una soluzione praticabile; e che per la stessa Fiom la prospettazione di un contratto nazionale auto era un'opzione consigliabile. Ma, come spesso succede, quel che si percepisce e si persegue come ottimo, è nemico di quel che si potrebbe ottenere come buono; e, diversamente da quanto previsto dall'orario ferroviario, perso un treno, può ben non essercene un altro che ci porti dove avremmo voluto andare.

Ora si parla della riscrittura delle regole della rappresentanza, considerandola come la questione delle questioni, da risolvere a tamburo battente, dall'oggi al domani, per accordo fra le parti sociali o per legge. Ma affermare che una questione considerata da sempre urgente, sia ancora più urgente non significa accelerarne la soluzione, specie in una congiuntura che trova il movimento confederale spaccato come non mai ed il Governo del tutto restio ad intervenire.

Intanto non è vero che non ci sia stata una soluzione, perché questa era scritta e consacrata nel Protocollo del '93; è, vero, invece, che è stata realizzata solo parzialmente e che, comunque, è entrata in crisi proprio laddove sembrava più radicata. La sua precondizione era la stessa di tutta la ricostruzione post-sessantottesca del nostro sistema di relazioni sindacali, se non l'unità organica, almeno l'unità di azione; ma oggi come oggi non è possibile pensare di intervenire, continuando a dar per scontata una precondizione venuta da tempo meno.

Credo non si possa ripartire senza dar per scontata la permanenza di un pluralismo sindacale destinato ad alternare periodi cooperativi e conflittuali, non per una mera competizione tattica, ma per una sostanziale diversità strategica, particolarmente sensibile alla stessa alternanza alla guida del Paese. Ora, essendo persona di fantasia limitata, non riesco a vedere come questo pluralismo possa essere salvaguardato se non con il varo di un meccanismo più o meno simile a quello di cui all'art. 39, comma 2 e ss. Cost., idoneo ad individuare come agente contrattuale non un unico sindacato ma un organo rappresentativo, percorso, peraltro, reso difficile tecnicamente e politicamente; oppure, come già detto sopra, privilegiando lo strumento referendario. Quello che, però, la vicenda Fiat si lascia alle spalle come lezione da non ignorare è che, una volta legittimamente varato un contratto, non è permesso ad un sindacato non firmatario usufruire del patrimonio promozionale, legislativo e contrattuale; per condurre una guerriglia contro dall'interno. Il che riguarda solo ed esclusivamente il suo comportamento, senza che di per sé ne debba seguire alcuna limitazione di un diritto di sciopero ricostruito come a titolarità individuale e ad esercizio collettivo.

Dovendo dare un consiglio non richiesto e del tutto ininfluenza, mi sentirei di suggerire di prendersi, tutti e nessuno escluso, un certo *tempus deliberandi*, tanto più che Pomigliano e Mirafiori conosceranno lunghi periodi di Cig; e che è estremamente importante vedere se gli impegni assunti da Marchionne saranno mantenuti nei tempi previsti. Ma la sconfitta è cattiva consigliera e già si preannuncia, ben al di là del rito scontato dello sciopero del 28 gennaio prossimo venturo, una controffensiva giudiziaria a tutto campo da parte della Fiom.

La cronaca si fa storia. La cronaca di ieri, perché quella di domani continuerà ad alimentare i massmedia e, perché no, a far correre la nostra penna infaticabile, a maggior gloria di una scienza giuridica ormai condannata ad oscillare fra la ricostruzione fattuale, la esegesi legislativa, la analisi casistica della giurisprudenza.